Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 9570777
Centre d'intérêt: 250

Bourque, Renée.

Pour mieux intervenir auprès des Québécois des communautés culturelles : atelier de perfectionnement / présenté dans le cadre des matinées pédagogiques par le Comité interculturel du Cégep André-Laurendeau ; Renée Bourque. -- [Montréal] : Ateliers C.I.P.C., [1992?].
20 f. ; 28 cm.

Titre de la couv. "25 février 1992".

Vedette(s)-secondaire(s): Atliers C.I.P.C * Cégep André-Laurendeau. Comité interculturel

Descripteur(s): Education interculturelle * Communauté culturelle * Perfectionnement des enseignants * Relations interculturelles * Intégration sociale * Intégration scolaire * Activité d'apprentissage * Instrument d'analyse * Collégial (Ordre d'enseignement)

L'atelier de perfectionnement propose aux enseignants un contenu et des activités susceptibles de permettre l'identification des éléments qui influencent l'intégration sociale des Québécois des communautés culturelles, ainsi que leur intégration culturelle en classe. Il permet également de dégager les variables d'une grille d'analyse faisant prendre conscience de l'influence possible de certaines valeurs sur le choix des stratégies d'enseignement.

ATELIERS
C.I.P.C.

POUR MIEUX INTERVENIR AUPRÈS DES QUÉBÉCOIS DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

ATELIER DE PERFECTIONNEMENT
PRÉSENTÉ DANS LE CADRE
DES MATINÉES PÉDAGOGIQUES

PAR LE COMITÉ INTERCULTUREL
DU CÉGEP ANDRÉ LAURENDEAU

RENÉE BOURQUE
ATELIERS C.I.P.C.
25 FÉVRIER 1992

703088

CENTRE DE DOCUMENT...
COLLÉGIALE
1111, ...
Lasalle ...

95-70777

LISTE DE DOCUMENTS

Contenu de l'atelier	1
Les facteurs influençant l'intégration	2
Confusion entre intégration et assimilation	4
Pour favoriser le développement du sentiment d'appartenance	5
Difficultés d'intégration dans la vie quotidienne	6
Difficultés d'intégration en classe	7
Démarche pour favoriser l'intégration culturelle en classe	8
Illustration de la démarche adoptée	9
Grille d'analyse de Condon et Yousef*	10
Exemples de variations culturelles	11
Incidents critiques illustrant les variables de la grille d'analyse	13
Grille d'évaluation	20

* Document adapté de la grille de John C Condon et Fathi Yousef, dans **An Introduction to Intercultural communication**, Russel R. Windes, Editor, New York, 1988

X07030886

CONTENU DE L'ATELIER

POUR MIEUX INTERVENIR AUPRÈS DES QUÉBÉCOIS DES COMMUNUTÉS CULTURELLES

OBJECTIFS	CONTENU	ACTIVITÉS
1. Identifier les éléments qui influencent l'intégration des Québécois des communautés culturelles. (30 minutes)	Facteurs d'influence : - facteurs pré-départ; - conditions de départ - facteurs post-migratoires Définition d'intégration culturelle Conditions de réalisation et acteurs concernés.	- exposé magistral; - présentation d'acétates et d'un tableau sur les facteurs d'influence. - échange avec les participants sur les acteurs concernés.
2. Identifier des éléments qui influencent l'intégration culturelle en classe (30 minutes)	Étude de cas. Identification des valeurs scolaires reliées à la stratégie d'enseignement utilisée et des valeurs reliées aux réactions de l'étudiant.	- discussion en groupe à partir d'un cas; - exposé magistral identifiant quelques principes de base pour mieux intervenir
3. Identifier les variables d'une grille d'analyse permettant de prendre conscience de l'influence possible de certaines valeurs sur le choix de nos stratégies d'enseignement. (90 minutes)	Examen des valeurs reliées à la conception - du moi; - de la famille; - de la société. Situations illustrant des stratégies d'enseignement utilisées en classe et les réactions possibles de Québécois des communautés culturelles.	- exposé magistral sur la grille de Condon et Yousef - activité d'associations en sous-groupes et échanges avec le groupe; - analyse de diverses situations en sous-groupes; - exposé magistral..

LES FACTEURS INFLUENÇANT L'INTÉGRATION

Un grand nombre de variables peuvent influencer le rythme d'adaptation de l'immigrant; ce n'est pas parce que deux personnes sont originaires d'un même pays qu'elles vont nécessairement réagir de la même façon aux exigences d'un nouveau milieu.

1. Variables socio-démographiques :

a) Âge au moment de la migration
Les adolescents qui doivent souvent faire face à la fois aux problèmes de croissance et de formation de l'identité précédant la maturité, risquent de devoir affronter aussi une crise d'identité culturelle dans leur nouveau milieu. En outre, les personnes âgées qui bénéficient moins de l'influence qu'ils exerçaient auprès de leurs proches dans leur pays d'origine, sont parfois davantage ignorées dans le nouveau milieu, provoquant des sentiments de perte d'estime de soi.

b) Sexe du migrant
Les changements qui se produisent par rapport aux rôles traditionnels familiaux rendent parfois l'intégration des femmes plus difficile. Cependant les hommes qui émigrent seuls et qui ne sont pas habitués à certaines tâches ménagères peuvent éprouver eux aussi des difficultés.

c) Antécédents socio-culturels
Les difficultés d'adaptation sont fonction du contraste social et culturel entre le pays d'adoption et le pays d'origine. Sur le plan culturel, la connaissance de la langue en usage dans le pays hôte est un élément facilitant l'adaptation; cependant le niveau d'instruction n'a pas nécessairement une influence positive sur ce processus.

2. Conditions de départ :

a) Stress pré-migratoire
Les circonstances entourant le départ du migrant influent aussi sur sa capacité à s'adapter : l'immigrant a pris le temps de mûrir son projet; dans le cas du réfugié, la décision de partir est prise sous la contrainte. En outre, certains ont eu à subir pendant des années les effets de la guerre, de la torture, de longues périodes dans des camps de réfugiés et souvent la perte de membres de la famille.

b) Composition de la famille
Les migrants célibataires, les personnes mariées ayant dû laisser leur conjoint derrière eux, les personnes mariées ayant dû se séparer de leurs enfants (ou l'inverse) peuvent avoir plus de difficulté d'adaptation. En outre, la présence des autres membres de la famille élargie constituent la principale soupape de sûreté sur laquelle les migrants peuvent compter.

c) Attentes concernant l'avenir
Ceux qui se sont activement préparés et ceux qui ont déjà vécu à l'étranger ont souvent des attentes plus réalistes vis-à-vis du pays hôte, facilitant ainsi leur insertion.

3) Variables post-migratoires :

a) Accueil de la société hôte
Tous les aspects de l'accueil au sens large, c'est-à-dire aussi bien les politiques nationales touchant l'immigration que l'attitude de la collectivité hôte ont une incidence positive ou négative sur le processus d'adaptation des migrants à leur nouvel entourage.

b) Situation socio-économique
Parmi les variables qui ont une influence prépondérante sur le bien-être psychologique des migrants, la situation sur le plan de l'emploi passe avant le stress prémigratoire ou la séparation de la famille. Pour les hommes en particulier, la «réussite» professionnelle, c'est-à-dire le fait d'obtenir un emploi comparable à celui qu'ils avaient dans leur pays d'origine, est un facteur-clé d'adaptation.

c) Composition de la collectivité d'accueil
Le fait de s'intégrer dans une «enclave ethnique» leur permet non seulement de maintenir les coutumes et les croyances importantes auxquelles il sont habitués mais aussi de mieux réagir aux effets du stress prémigratoire et aux sources de stress post-migratoire.

d) Durée du séjour
Les migrants passent par plusieurs phases ou étapes au cours de leur réinstallation dans le pays d'adoption et certaines de ces phases sont plus critiques que d'autres. Il est important de savoir que le nombre d'années de séjours influence aussi l'intégration.

CONFUSION ENTRE ASSIMILATION ET INTÉGRATION

A Assimilation :

Il arrive souvent que le terme *intégration* soit utilisé à la place d'*assimilation*. Rappelons d'abord ce que signifie le concept d'assimilation : ***«Situation où l'immigrant ou ses descendants ont adopté intégralement la culture du pays d'accueil et abandonné toute identité spécifique au profit de la fusion avec le groupe majoritaire.»*** En quoi cette définition peut-elle nous être utile dans le cadre de notre enseignement?

Ce qu'il faut retenir à propos de l'assimilation (ou de l'intégration rapide, ce qui revient au même), c'est que loin de faciliter le processus d'intégration, l'**imposition unilatérale** d'une idéologie assimilationniste a tendance, dans la très grande majorité des cas, à inhiber la pleine participation des immigrants et de leurs descendants à la vie collective du pays d'accueil. Ainsi, dans notre désir (fort louable) de faire en sorte que nos élèves, nos étudiants ou nos adultes puissent bénéficier le plus rapidement possible des mêmes atouts que tous les autres Québécois, il arrive que nos contenus et nos stratégies d'enseignement et d'apprentissage provoquent des confrontations qui contribuent davantage au développement d'une certaine rigidité chez l'individu face à la matière enseignée et à son nouveau milieu;

B. Une définition qui tient compte de plusieurs critères :

Quelle est donc l'orientation la plus appropriée pour permettre de faciliter l'intégration de ces immigrants et de leurs descendants à la société d'accueil et pour faciliter le choix de nos interventions dans nos classes? Bien qu'il soit difficile d'arriver à une unanimité sur la description de ce concept, certains éléments clés sont de plus en plus associés à cette réalité.soit le temps nécessaire à ce processus, les personnes directement impliquées et certaines des caractéristiques qui témoignent de cette intégration. Un document produit par le ministère des Communautés culturelles en décembre 1990, permet de faire le point en donnant la définition suivante:

«Processus dynamique d'adaptation qui nécessite de l'immigrant et de la société d'accueil une implication à long terme; ce processus n'est achevé que lorsque l'immigrant ou ses descendants participent pleinement à l'ensemble de la vie collective de la société d'accueil et ont développé un sentiment d'appartenance à son égard.»

POUR FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE CE SENTIMENT D'APPARTENANCE

Pour susciter ce sentiment d'appartenance mentionné plus haut et qui constitue un élément si important pour l'intégration, il faudra permettre de faire des choix. Il sera nécessaire qu'ils puissent développer une formule personnelle permettant d'harmoniser certains aspects de leur héritage culturel avec diverses caractéristiques de la culture d'accueil qu'ils veulent ou doivent adopter pour s'y insérer pleinement.

Le développement du sentiment d'appartenance présente certaines exigences:

- **prendre connaissance et comprendre les caractéristiques du pays d'accueil;**

- **développer une formule personnelle permettant d'harmoniser les aspects de l'héritage culturel du passé qu'ils désirent conserver avec diverses caractéristiques de la culture d'accueil qu'ils veulent ou doivent adopter pour s'y insérer pleinement;**

- la promotion d'attitudes favorables à l'immigration;

- la lutte contre le racisme.

DIFFICULTÉS D'INTÉGRATION DANS LA VIE QUOTIDIENNE

1. Un Jour

Naseem habite à St-Georges avec son mari depuis deux mois. Très occupée depuis son arrivée, elle n'a pas eu souvent l'occasion de sortir de l'appartement. Un jour, son mari qui doit sortir pour aller faire quelques courses, lui propose de l'accompagner pour faire le tour du quartier commercial et localiser quelques boutiques intéressantes. Ils s'arrêtent au centre-ville devant un parcomètre. Son mari, qui n'a pas assez de monnaie, s'éloigne quelques minutes pour aller en chercher, laissant Naseem seule sur le trottoir, face à une boutique. Après quelques minutes, de nombreux curieux s'arrêtent pour la regarder avec curiosité. Peu habituée à être ainsi examinée, Naseem, inconfortable, réajuste son tchador et songe intérieurement qu'elle est bien chanceuse de pouvoir ainsi se protéger des regards.

Une inconnue s'approche et lui demande si les femmes sont encore des esclaves chez elle; devant son silence, elle lui fait savoir qu'elle serait beaucoup mieux de s'en retourner dans son pays : «Les femmes sont libres chez nous!» Juste à ce moment, le mari de Naseem arrive et entraîne sa femme avec lui. Rentrée chez elle, Naseem reste silencieuse pendant plusieurs jours et refuse de sortir de l'appartement.

2.Québécois,Tunisien ou Kerkénien?

Lazhar vivait au Québec depuis quelques mois; il s'était d'abord senti heureux d'avoir la chance de se retrouver avec des compatriotes, d'autres Québécois d'origine tunisienne avec qui il pouvait échanger sur les «bizarreries» qu'il découvrait dans ce pays. Grâce à eux, il put également obtenir plusieurs informations lui permettant de devenir rapidement fonctionnel dans son nouveau milieu.

Avec le temps cependant, il commença à se sentir agacé par les regards des gens, lorsqu'il entrait dans un établissement ou par les questions inévitables que chacun lui adressait sur la durée de son séjour au pays. Il décida donc de sortir le moins possible avec ses camarades d'origine tunisienne et prit la résolution d'éviter leurs lieux habituels de rencontre, espérant ainsi être moins repérable. Il se mit à ne fréquenter que des lieux «purement québécois» surveillant davantage son accent et portant une attention particulière à son habillement.

Un jour, bavardant avec une jeune fille qui lui demandait s'il était Tunisien, il répondit : «Non, non, je ne suis pas Tunisien, je suis Kerkénien, nous ne sommes pas pareils à eux! Nous habitons une petite île en face de Tunis et nous sommes très différents des Tunisiens. D'ailleurs, je ne me mêle pas à ces gens-là, je suis plus Québécois qu'eux; et puis, beaucoup de gens me disent que je ne ressemble pas aux autres Nord-Africains! Es-tu d'accord?» La jeune fille, surprise, ne sut que répondre à Lazhar.

DIFFICULTÉS D'INTÉGRATION EN CLASSE

Une classe multi-ethnique.

Kabil, un jeune adulte récemment arrivé à Montréal refusait de se joindre à d'autres camarades pour effectuer un travail d'équipe avec eux. L'enseignant lui déclara alors qu'ici, il n'avait pas le choix, qu'il devait s'adapter à la façon de faire de l'école et s'habituer à travailler avec tout le monde. Ce dernier décida en guise de protestation, de s'assoeir sur le sol pendant le reste de la journée; l'enseignant décida alors de l'ignorer ce que firent aussi les autres étudiants. Le jour suivant, toujours ignoré par la classe, il poursuivit sa protestation. Cette attitude dura quelques jours jusqu'au moment où l'enseignant, désirant lui faire intégrer le groupe alla lui parler pour lui proposer à nouveau de se joindre aux autres; ce dernier fondit alors en larmes, quitta la classe et refusa de revenir aux cours de français.

QUESTIONS

1. Que pensez-vous de la réaction de Kabyl ? Quelle influence cette expérience risque-t-elle d'avoir sur son intégration ?

2. Êtes-vous d'accord avec l'intervention de l'enseignant ? S'agit-il d'une réaction peu courante ou d'un comportement que d'autres enseignants pourraient eux aussi adopter?

3. À partir de ce qui a été dit sur l'intégration, comment procèderiez-vous pour favoriser l'intégration de Kabyl ?

DÉMARCHE POUR FAVORISER L'INTÉGRATION CULTURELLE EN CLASSE

De plus en plus, on reconnait l'importance en relations interculturelles d'examiner autant ses propres valeurs que celles adoptées par d'autres groupes avant de chercher à identifier des solutions; en effet, on sait maintenant l'influence qu'exerce notre propre culture dans notre façon de voir, d'analyser et d'interpréter les comportements chez d'autres groupes culturels (*centration / décentration.)* C'est pourquoi, face à certaines difficultés rencontrées parfois par des membres des communautés culturelles pour certaines stratégies d'enseignement, il peut être nécessaire:

a) de vérifier d'abord l'origine des difficultés rencontrées; elles ne seront pas toujours d'ordre culturel; entrevoir plusieurs hypothèses liées à la situation, aux personnalités en présence où à l'influence culturelle

b) d'identifier la stratégie qui entraîne des difficultés pour l'étudiant;

c) d'examiner à quelles valeurs fait appel cette stratégie;

d) d'identifier le comportement adopté par l'étudiant face à cette stratégie;

e) d'examiner quelles sont les valeurs rattachées à ce comportement;

f) d'identifier de nouvelles stratégies qui pourraient davantage tenir compte de ces valeurs sans toutefois oublier de l'initier graduellement à la stratégie initiale qui causait des difficultés.

ILLUSTRATION DE LA DÉMARCHE ADOPTÉE

Stratégie reliée à la culture scolaire	Valeur associée à cette stratégie.	Comportement adopté face à cette stratégie	Valeur reliée à ce comportement	Accomodation qui tienne compte de ces deux cultures
1. Il est considéré important de faire participer les étudiants à leur propre apprentissage en leur proposant des activités en sous-groupes au cours desquelles ils auront à découvrir par eux-mêmes certaines règles ou à appliquer certaines lois.	On considère que l'étudiant est sur le même pied d'égalité que l'enseignant et que les étudiants entre eux sont eux aussi tous égaux; iis ont donc la même possibilité de s'exprimer face au reste du groupe, le même pouvoir de prendre la parole autant de fois qu'ils le désirent (quel que soit leur âge, leur sexe, l'origine de leur famille...) et la possibilité de se faire interrompre ou contredire par chaque membre du groupe.quelle que soit leur identité.	Refus de se mêler à un groupe et de participer à des tâches devant être réalisées en équipe, l'équipe étant constituée au hasard, de personnes de diverses origines, d'âge, de sexe et de profession différente.	Pour certains, il est absurde de supposer que tous les individus sont égaux et qu'ils détiennent les mêmes pouvoirs et les mêmes responsabilités.puisque les gens ne naissent pas égaux. Les comportements adoptés vis-à-vis de chacun seront donc différents. Il peut être considéré approprié d'avoir des comportements de déférence envers des personnes détenant un statut plus élevé. Ces dernières détiennent aussi plus de responsabilités.	Lorsqu'une personne manifeste son inconfort à participer avec ses camarades à un travail d'équipe pour des raisons culturelles il est possible de lui confier d'abord une tâche lui permettant de relever d'autres types d'informations auprès de chaque équipe; plus tard, on pourra lui faire assumer son rôle de leader à l'intérieur d'une équipe pour certaines tâches; enfin, lorsque certaines activités auront permis aux étudiants de comprendre les variations qui existent dans les modes de communication, d'un pays à l'autre, il peut s'avérer plus facile de les entrainer à jouer d'autres rôles au sein d'une équipe.

GRILLE D'ANALYSE DE CONDON ET YOUSEF SUR LES VALEURS CULTURELLES

1. À qui les gens préfèrent-ils s'identifier?

à l'individu surtout le soi réside à l'intérieur de l'individu; chaque individu a une place égale mais séparée dans la société	au groupe ou à l'individu, selon les contextes; le soi réside à l'intérieur des limites imposées par la structure sociale.(âge, sexe, famille, institution...)	au groupe en tout temps; le soi est extérieur et en rapport avec la place occupée dans le groupe; il est déterminé par la relation de la personne avec les autres et des autres avec elle-même

2. Sur quelle base préfèrent-ils établir les rôles entre les sexes?

rôles similaires ils peuvent être identiques ou semblables	rôles complémentaires déterminés par le matriarcat; les rôles sont différents.	rôles complémentaires déterminé par le patriarcat; les rôles sont différents.

3. De quelle façon préfèrent-ils se réaliser?

à travers le faire ou l'action, la modification des situations; le travail est important.	par le devenir énergies mises à se découvrir plutôt qu'à changer le monde; maîtrise de soi, importance de l'intellect	être est ce qui importe ce sont les sentiments et les émotions vécues au moment immédiat comptent beaucoup.

4. Quel type de relations favorisent-ils dans la famille?

surtout individuelles: l'identification à la famille est brève et limitée et peut s'interrompre facilement; le nombre de ceux qui font partie de la famille est limité	colatérales: l'identification à la famille est importante mais limitée à un certain nombre de personnes et de générations.	linéaires: identification à une large et très ancienne famille étendue.

5. De quelle façon l'autorité est-elle exercée dans la famille ?

de façon démocratique; il faut demander l'opinion de tous les membres pour prendre une décision. Ainsi, chacun apprend très tôt à prendre ses responsabilités.	de manière centralisée; elle ne réside pas dans une personne mais dans une forme plus abstraite, tel le nom de la famille ou l'appartenance religieuse. Une faite retombe sur tout le groupe.	selon un mode autoritaire; une seule personne assume l'ensemble des responsabilités majeures et prend les décisions. Elle a le devoir de veiller au bien de la famille.

6. Quel type d'obligations ressentent-ils face à des personnes de statut différent?

relations d'indépendance très peu d'obligations sauf celles établies par un contrat.	relations d'obligations mutuelles horizontales (avec des gens de même statut ou de la même organisation.	relations d'obligations verticales : obligations complémentaires entre supérieurs et subordonnés.

7. De quelle façon est-il préférable d'entrer en contact?

interactions directes sans recourir à d'autres personnes	préférences pour des intermédiaires techniques ou spécialisés	les intermédiaires sont essentiels à toute transaction

8. De quelle manière entretiennent-ils les contacts?

l'informel est privilégié; les codes de conduite ou titres sont perçus comme des entraves à une communication réelle.	certaines formalités sont acceptées dans certains contextes.	les formalités permettant des conversations prévisibles et sans accrocs; elles sont jugées indispensables.

EXEMPLES DE VARIATIONS CULTURELLES RELIÉES À LA GRILLE D'ANALYSE

1. À qui les gens préferent-ils s'identifier?

A	B	C
Je considère impoli de montrer mon désaccord; dans mon groupe de travail; le consensus est recherché, j'évite d'exprimer mes opinions personnelles; mon succès, c'est le succès de l'équipe.	Je considère important de parler de mes réalisations et d'émettre mes propres opinions; je peux aussi démontrer mon leadership et m'affirmer.	Me valoriser moi-même est un manque de respect; cela sous-entend que personne d'autre ne peut me valoriser et donc que j'ai une mauvaise réputation; le respect envers les aînés ou les supérieurs est une marque de savoir-vivre.

2.Sur quelle base préferent-ils établir les rôles entre les sexes?

A	B	C
Je considère que la femme autant que l'homme a droit au travail et que chacun doit s'occuper des enfants. Les cours d'éducation physi-que s'adressent autant aux filles qu'aux garçons	Comme femme, je trouve naturel de prendre les décisions importantes et de faire fructifier le commerce légué par ma mère; les enfants portent le nom de leur mère.	Le testament laisse la part la plus importante de l'héritage aux fils; les hommes détiennent certaines responsabilités en public qu'il serait humilliant de voir contestées par sa femme.

3. De quelle façon préférent-ils se réaliser?

A	B	C
Pour me réaliser, je dois chercher à m'améliorer, à me connaître pour devenir le meilleur dans mon domaine, pour l'honneur du groupe. Nous valorisons beaucoup les enseignants et les poètes.	Pour me réaliser, il faut que je travaille, que j'accom-plisse des choses, que je les mesure et les évalue; il est important que je sois efficace. Nous valorisons davantage les ingénieurs et les inventeurs .	Pour me réaliser, je dois savoir profiter de chaque instant et de chaque relation qui s'établit. Il est important d'accepter ce que je suis et ce qui arrive en «composant avec». Je peux facilement quitter mon travail lorsque j'ai acquis suffisamment d'argent pour une certaine période. La réputation d'un individu est importante.

4. Quel type de relations favorisent-ils dans la famille?

A	B	C
Suite à un déplacement, la fréquence des rapports familliaux ou d'amitié diminue et parfois aussi leur intensité.	Les enfants doivent chercher à s'établir dans le même quartier ou la même maison que leurs parents, même une fois mariés,	La séparation d'avec un oncle ou une petite cousine peut être ressentie aussi douloureusement qu'une séparation entre époux.

.5. De quelle façon l'autorité est-elle exercée dans la famille?

A	B	C
Comme chacun doit apprendre à compter avant tout sur lui-même, il faut commencer très tôt à discuter ou «négocier» avec les plus agés Celui qui détient l'autorité doit demander l'opinion de tous les membres.	La faute d'un membre de la famille retombe sur tout le groupe; il est donc essentiel de prendre des décisions en relation avec ce qui est bien pour toute la famille..	Il est très incorrect de s'opposer ou de discuter des dé-cisions prises par la personne détenant l'autorité. Elle détient la totale responsabilité de notre devenir et de par son expérience, elle sait mieux que moi ce qui me convient.

6. Quel type d'obligations ressentent-ils face à des personnes de statut différent?

A	B	C
Questionner mon supérieur signifierait que je le crois incompétent. S'il ne me fait pas savoir clairement ce que je dois faire, c'est qu'il est incompétent. Il faut attendre que l'autorité émette son opinion. Les différences ont toujours existé.	Chacun est responsable de son travail et on peut se permettre de critiquer son patron. Le contrôle réside da-vantage dans la forme imper-sonnelle des objectifs établis et nous en sommes chacun responsable individuellement. Je considère qu'il faut réduire les inégalités.	Lorsque je propose à d'autres mes idées, je dois attendre le moment opportun et le faire de façon subtile sans heurter mes collègues. Porter plainte ou critiquer mon patron me rendrait responsable de briser l'harmonie du groupe. Les gens du même groupe sont égaux entre eux mais moins égaux avec les gens des autres groupes.

7. De quelle façon préfèrent-ils entrer en contact?

A	B	C
Les intermédiaires sont essentiels en tout temps; ils permettent de s'assurer que les transactions auront bien lieu et que chacun conservera sa dignité	Je peux me présenter directement à une personne sans recourir à un intermédiaire.	Certains personnes peuvent faciliter la conclusion de certaines ententes (avocats, entremetteur....). L'identification de relations communes favorisent aussi les contacts et les fortifie.

8. De quelle manière entretiennent-ils les contacts?

A	B	C
Prédominance du «nous» dans les conversations; les invités se doivent de respecter un certain protocole; s'adresser au groupe plutôt qu'à l'individu est une marque de savoir-vivre.	Utilisation du «je» et du «tu» dans les conversations; partager les frais avec les invités est une façon de rendre tous les gens confortables.	Il est naturel d'accentuer les mérites de ceux qui sont au-dessus de soi; je ne peux supporter d'entendre le patron se faire tutoyer ou de voir un domestique s'assoeir à sa table. il est important d'assumer la totalité des frais de ses invités.

INCIDENTS CRITIQUES ILLUSTRANT LES VARIABLES DE LA GRILLE D'ANALYSE

1. Du Pérou au Québec

Le comité de sélection de la compagnie Performa rencontre aujourd'hui des candidats pour un poste en comptabilité. La première candidate, Meche, est une jeune femme d'origine péruvienne demeurant depuis six ans au Québec. Les membres du comité procèdent aux vérifications d'usage relatives au profil académique et à l'expérience de la candidate; jusqu'à ce moment, ils demeuraient un peu perplexes sur les chances de Meche d'être recrutée en raison de son peu d'expérience. Cependant lorsqu'ils lui demandèrent : «Quel est votre intérêt pour un emploi dans notre entreprise?», celle-ci répondit : «Mon frère est mécanicien chez vous et il aime travailler pour votre entreprise; je pense que j'aimerais aussi y travailler!»

Un peu surpris, l'un des agents en ressources humaines inscrit à son dossier : «En définitive, sa motivation n'est pas très réelle : son frère étant dans l'entreprise, pourquoi n'y travaillerait-elle pas aussi? Ses raisons ne sont reliées ni au défi de la tâche ni à la réputation de la compagnie. Si son frère travaillait ailleurs, ce serait cette autre compagnie qui l'intéresserait.» Meche n'obtint pas le poste.

Quel élément a influencé les membres du comité, et qui risque d'éliminer parfois de bons candidats?

a) Ils n'avaient pas donné le temps à Meche de se valoriser.
b) Ils ne désiraient pas de femme dans ce genre de poste.
c) Ils croyaient que ce serait mauvais pour la compagnie d'engager deux membres de la même famille.
d) Leur évaluation de la motivation de Meche était basée sur des éléments culturels qui ne sont pas universels.

Des résultats différents.

Marie vient de déménager à Mingan avec son mari. Elle se sent très privilégiée d'avoir pu obtenir assez rapidement un poste comme enseignante, même s'il s'agitd'une école éloignée de la régon de la côte nord. Désirant bien commencer son année, elle organise sa classe pour qu'elle soit accueillante, dispose une grande quantité de matériel additionnel d'apprentissage, installe des coins de lecture individuelle dans la classe et rédige des affiches et des listes à cocher pour aider les élèves à constater leurs progrès. Ses élèves sont d'origine québécoise et montagnaise.

Pendant les premières semaines, Marie explique souvent que la classe est un lieu d'apprentissage où chacun peut réussir grâce à différentes récompenses, attentions et activités pour chaque enfant, lorsqu'ils complètent leurs travaux. Tous les enfants bénéficient des mêmes opportunités pour accomplir leur tâche et réussir.A la fin du premier bulletin, on l'informa qu'il y avait beaucoup plus d'enfants québécois qui recevaient des récompenses et qui réussissaient que d'enfants montagnais. Le directeur lui demanda de traiter tous les enfants sur le même pied. Marie qui avait pourtant investi beaucoup d'énergie dans son travail, commença à se sentir de plus en plus démotivée.

Si vous étiez Marie, à quoi porteriez-vous attention?

a) Elle devrait consacrer plus d'effort à individualiser l'enseignement et les récompenses.
b) Les enfants montagnais ne réussissent pas bien face à des récompenses individuelles; iil faut leur proposer plutôt des récompenses destinées au groupe.
c) Les enfants montagnais ont plus de contacts avec des enseignants montagnais et sont peu habitués à des «enseignants de sud»
d) Les enfants montagnais ont moins d'aptitude pour le travail scolaire, en raison de leur origine.

3. Participation au conseil d'administration

Jocelyne est un peu nerveuse. Elle doit reccevoir Victorio, le père de Maria qui vient à leur garderie, pour lui parler du fonctionnement du Conseil d'administration de la garderie; elle craint qu'il ne parle pas suffisamment le français. Pourtant, elle sait qu'il est important pour leur garderie d'y intégrer des parents de diverses origines car leurs locaux reçoivent une clientèle à 60% d'origines ethniques différentes. De plus, Victorio lui a été recommandé par une interprète qui travaille souvent avec eux. Jocelyne reprend confiance: après tout, n'est-elle pas bien préparée avec sa liste de membres, ses réglements et les objectifs de leur organisme? Il n'y aura sans doute pas de problème.
A l'arrivée de Victorio, dès les premières salutations échangées, Jocelyne commence à lui parler de l'importance d'un C.A. composé de gens responsables, des fonctions de ses membres, du nombre et des dates de réunions; elle lui explique ensuite les procédures d'élection. Victorio se sent bousculé et peu enclin à écouter: les gens de la communauté salvadorienne ont beaucoup insisté pour qu'il se présente à ce poste mais il ne tient pas à entrer en contact avec des personnes aussi choquantes et si peu courtoises. Pendant qu'il cherche une excuse pour partir le plus vite possible, Jocelyne se rend compte du manque d'intérêt deVictorio et se demande s'il ne vaudrait pas mieux éviter d'introduire Victorio à ce conseil d'administration car il ne semble pas très coopératif.
Que recommanderiez-vous à Jocelyne?

a) De vérifier si Victorio a bien compris ce qu'elle lui a expliqué.
b) Lui parler de la chance de Maria (fille de Victorio), d'avoir un père qui est au conseil d'administration.
c) L'entretenir sur les relations qu'ils ont en commun et prendre le temps d'établir un lien avant de parler du conseil d'administration.
d) Le faire parler des raisons le motivant à s'impliquer au conseil d'administration.

4.L'ingénieur

Un ingénieur québécois enseigne à un groupe de stagiaires, venant de différents pays, comment utiliser un appareil complexe. À la fin de la session, désappointé du rendement de certains stagiaires, il leur donne une critique peu élogieuse. Diabaté, un stagiaire malien, alla voir l'ingénieur et lui dit : «Je pensais que nous étions des amis. Pourquoi ne m'as-tu pas fait de meilleurs commentaires?»

Le Québécois était furieux!

Que diriez-vous à l'ingénieur pour l'aider à comprendre la réaction de Diabaté?

a) Diabaté était habitué à recevoir certains privilèges dans son milieu et il s'attendait à la même chose avec l'ingénieur.
b) Diabaté n'a pas bien compris les termes techniques utilisés par l'ingénieur.
c) Que c'est parce que dans la culture de Diabaté, il est naturel d'argumenter, cela fait partie de leur mode d'éducation.
d) Pour Diabaté, il est difficile de séparer les relations de travail des relations sociales,; les relations interpersonnelles sont plus valorisées que la tâche.

7. Premiers contacts

Monique exerce un nouvel emploi comme agente d'accueil à l'aéroport depuis un mois. Parfaitement bilingue et habituée à travailler sous pression, elle possède en outre une certaine expérience auprès du public. Grâce à une session de formation, elle a été aussi initiée aux différentes catégories d'immigrants et aux divers documents émis par les services canadiens et québécois. Elle est donc très enthousiaste et convaincue de bien réussir ses nouvelles tâches.

Préparée au fait que beaucoup de gens arrivent exténués à Mirabel, elle sait qu'il vaut mieux ne pas les retenir trop longtemps et qu'il est préférable de hâter les procédures. Elle est étonnée cependant de constater que certains d'entre eux ne posent pas de questions, même lorsqu'ils peuvent parler anglais ou français. «C'est la fatigue ou ils ont déjà obtenu des informations à travers leurs contacts, se dit-elle» Pourtant, elle aurait souhaité se sentir plus utile, avoir davantage l'impression qu'elle pouvait être d'un certain support. «À quoi bon tout ce qu'on nous a appris lors de la formation »songe-t-elle. Un jour, le responsable de leur groupe leur dit que certains services du Ministère lui ont fait savoir que beaucoup des nouveaux arrivants omettent d'effectuer des démarches importantes et que souvent ils doivent leur donner des informations qu'ils auraient dû recevoir dès leur arrivée à l'aéroport. Il ajoute à l'intention des agents qu'il est très important de bien faire leur travail. Monique surprise demeure songeuse. «Il me semble pourtant que j'effectue bien mon travail!»

Quel conseil donneriez-vous à Monique?

a) Il s'agit d'une simple remarque destinée à stimuler les agents dans leur travail.
b) Monique croit qu'il doit s'agir de l'équipe de nuit qui veut toujours finir plus vite que les autres.
c) Monique n'a pas reçu toutes les informations nécessaires pour accomplir son travail.
d) Monique ignore que pour certaines personnes, il est impoli d'interroger des personnes qui semblent détenir une certaine autorité.

8. Un départ surprenant

Tout va très bien dans la classe de français où Martha est enseignante auxiliaire. Les élèves originaires du Vietnam, du Cambodge et d'Amérique centrale, semblent bien s'entendre et s'adaptent facilement les uns aux autres. Les hommes et les femmes du groupe s'entraident souvent. Ayant eu peu de contacts avec des personnes d'autres cultures, Martha est étonnée de leur facilité d'interaction et questionne souvent le chargé de cours à propos du comportement différent qu'elle observe dans la classe. Les élèves sont tous très polis les uns avec les autres, même lorsqu'ils ne semblent pas être capables de se comprendre. Leur politesse transparaît surtout lorsqu'ils s'adressent à elle ou aux autres enseignants; ils s'adressent alors à eux par Monsieur ou Madame la professeure. Martha aimerait avoir un contact plus étroit avec certains de ses élèves pour qu'ils se sentent davantage chez eux. À un certain moment, au cours d'une conversation privée avec Vien Thuy Nguyen, elle lui demande de l'appeler par son petit nom : "Je m'appelle Martha, appellez-moi Martha, voulez-vous?" Vien avoue qu'il connaît bien son nom mais qu'il ne peut pas l'appeler ainsi. Elle rétorque : "Pourquoi ne pas être de bons amis et se contenter des prénoms?" Vien sourit et acquiesce de la tête, mais la semaine suivante, il ne revient pas à la classe de français.

Comment expliquer une telle situation?

a) Vien a trouvé que Martha faisait trop d'avances, les femmes ne parlant pas aux hommes.
b) Martha n'aurait pas dû choisir une seule personne en particulier. Vien n'a pas aimé se faire ainsi remarquer.
c) la classe d'anglais est trop difficile plur Vien et il ne comprend pas vraiment ce qui arrive.
d) Martha a violé un système de hiérarchie assez complexe qui existe dans les pays d'Asie du Sud-est.

5. Pour qui me prenez-vous?

Ali Chirivani est un ingénieur iranien qui a demandé asile au Canada. Il est issu d'une famille très bien considérée dans son pays, dont la plupart des membres ont dû quitter l'Iran à la suite des derniers événements politiques. Certains demeurent aux États-Unis, d'autres à Toronto; lui et sa mère se sont installés à Montréal.

Quelques semaines après son arrivée, sur les conseils d'un agent du bureau de placement, Ali se rend au bureau d'une compagnie pour un emploi. À la réception, Ali, après s'être présenté, demande à être reçu immédiatement, sa mère étant seule à l'appartement. La réceptionniste le regarde et lui réplique froidement : «Assoyez-vous et attendez votre tour». Ali, furieux, réplique que ce n'est pas ainsi qu'on s'adresse aux Chirivani et exige de voir le responsable de l'entreprise. La réceptionniste réplique qu'il est absent pour le moment et que, de toute façon, on ne peut pas le déranger pour n'importe quoi. Outré, Ali rétorque qu'«il ne remettra pas les pieds dans un endroit où les gens.sont si peu civilisés», et sort du bureau.

Qu'est-ce qui expliquerait l'attitude adoptée par Ali et la réaction de la réceptionniste?

a) Le fait de se faire dicter le comportement à suivre par une femme.
b) La différence reliée aux codes de politesse de ces deux cultures.
c) La différence quant à la considération normalement attribuée aux personnes possédant un statut supérieur dans leur milieu et l'importance de l'égalité privilégiée dans certaines cultures.
d) Le degré d'importance accordé aux personnes âgées, dans différentes cultures.

6. Le rendez-vous

Mariko était une jeune étudiante japonaise qui venait juste d'arriver dans une université du Québec. Même si au début elle avait été un peu craintive, elle était maintenant habituée aux différentes routines du milieu et elle se débrouillait fort bien à ses cours. Elle devint bientôt très proche de l'une de ses camarades, Johanne, et elles prirent l'habitude de passer souvent l'heure du repas ensemble.

Un après-midi, leur professeur demanda si deux volontaires pourraient venir tôt, le lendemain, pour aider à transcrire les informations d'une recherche. Johanne se proposa comme volontaire et suggéra que Mariko vienne aussi. Mariko répliqua, en hésitant, qu'elle ne pensait pas que son anglais était assez bon pour cela et qu'il vaudrait mieux demander à quelqu'un d'autre. Johanne répliqua qu'elle était tout à fait capable et qu'elles seraient donc toutes deux là, le lendemain. Le lendemain, Mariko ne put s'y présenter et Johanne dut faire tout le travail toute seule. Le jour où elle revit Mariko, elle lui demanda froidement ce qui lui était arrivé. Mariko s'excusa et dit qu'elle avait dû travailler pour préparer un examen ce jour-là et qu'elle ne se sentait pas en mesure de faire ce travail. Johanne répliqua : «Pourquoi ne pas me l'avoir dit clairement?» Mariko baissa la tête et ne dit rien.

Quelle explication supplémentaire aiderait Johanne à mieux comprendre Mariko?

a) Elle ne comprenait pas très bien ce qu'on lui demandait et n'osait pas montrer devant le groupe qu'elle ne comprenait pas.
b) Elle sentait qu'il n'était pas correct de dire non en face du professeur.
c) Elle avait sans doute oublié mais était trop embarrassée pour admettre son erreur.
d) Elle n'était pas contente que Johanne la propose devant les autres, sans lui demander son avis.

9.Drôle d'assistance

A la fin de la journée, Minh sort délibérément de l'église par la porte latérale. Comme d'habitude, il a nettoyé chaque pièce de fond en comble, lavé les marques de boue laissées par les bottes des paroissiens et placé les chaises comme on le lui a dit. Il fait tout ce qu'on lui demande de faire, même si le travail n'est pas digne de lui. A l'église, tout le monde pense beaucoup de bien de Minh mais la réciproque n'est pas vraie, bien que Minh essaie de dissimuler ses sentiments. Ces personnes lui semblent très bruyantes et il estime qu'elles manquent de dignité. Ainsi même si l'un des prêtres est plus âgé que les autres, cela ne semble faire aucune différence; tout le monde parle à ce prêtre sur le même ton qu'aux autres et le prêtre s'adresse à eux comme s'ils étaient égaux. Minh a vécu suffisament au Canada pour se rendre compte que les gens apprécient ce genre de comportement mais, pour lui, cela est inacceptable et déshonorant.

Il se sent embarassé par la bienveillance que ces personnes lui témoignent. Considérant que cette attitude ne tient pas compte de sa famile ou de son statut (que personne ne connait au Canada), il se sent ridicule et honteux. Aujourd'hui, un des jeunes prêtres l'a convoqué et lui a expliqué un programme étrange en vertu duquel il doit verser chaque mois une petite somme dans un fonds spécial. Cet argent sera investi pour lui puis lui sera versé lorsqu'il sera trop vieux pour travailler. Le jeune prêtre a expliqué qu'il s'agit d'une pension grâce à laquelle Minh et sa femme pourront mener une vie confortable pendant leur vieillesse. Minh pense que ses employeurs font preuve à son égard d'une grande gentillesse mais il se sent très humilié. Il pense intérieurement: "Il ne connait pas ma famille". Le plus calemement possible, il répond donc: "Nous n'aurons pas besoin de cet argent". Le jeune prêtre ne comprend pas l'attitude de Minh et reste très surpris de sa réponse.

Que lui diriez-vous pour l'aider à comprendre?

a) Minh est choqué à l'idée que ces gesn puissent imaginer que sa famille le laissera mourir de faim, ignorant que des milliers de Canadiens participent à des programmes similaires.
b) Minh considère que ce jeune prêtre est trop familier à son endroit.
c) Minh considère que l'on doit toujours se débrouiller pour ne pas dépendre des autres.
d) Minh croit que, dans ce pays, il est impossible de mourir de faim et inutile de penser à plus tard.

10.Sa meilleure amie

Mario, Isa et leur fille Gracia sont venus d'Italie pour s'installer à St-Georges. Grâce à une famille amie, les Stefano, Mario et Isa se trouvent assez rapidement un emploi, lui, dans une usine de bicyclettes, elle, au restaurant des Stefano. Issus tous deux d'une nombreuse famille, ils se sentent plutôt seuls dans cette ville; cependant ils espèrent faire bientôt venir la mère d'Isa au pays. Aussi décident-ils, pour le moment, de placer Gracia dans une garderie. Isa visite donc la garderie où se rend ausi Maria, la fille des Stefano.

Jusith, la responsable de l'établissement, s'empresse d'accueillir Isa et de lui faire visiter les lieux; elle lui explique le fonctionnement de la garderie, l'assure de l'attention portée à chaque enfant et de l'importance pour chacune d'apprendre à devenir autonome. Isa, après s'être informée sur le nombre de personnes qui travaillent à la garderie, se résigne donc à y conduire Gracia la semaine suivante. Si les premiers jours Gracia pleure souvent, surtout au moment de la séparation avec sa mère, la deuxième semaine cependant, grâce à Maria, elle semble s'adapter un peu mieux au milieu. Elle demeure toujours distante avec l'éducatrice et les autres enfants mais s'inétresse à tout ce que fait Maria, la suivant un peu partout et parlant souvent italien avec celle-ci. Lors des repas, elle prend place à ses côtés, accroche ses vêtements avec les siens, griffonne sur les mêmes feuilles que son amie et la laisse replacer ses jouets.

La quatrième semaine, l'éducatrice demande à Judith de changer Gracia de groupe parce que celle-ci compte trop sur Maria et ne s'intègre pas assez aux autres enfants. Dès qu'elle est changée de classe, Gracia commence à s'isoler davantage; refusant de se mêler aux autres enfants, elle pleure souvent et recommence ses crises lorsque sa mère la laisse le matin. Isa, inquiète, décide d'interroger Judith sur l'attitude de Gracia.

Seriez-vous en mesure d'aider Judith à comprendre la situation?

a) Gracia a appris qu'il est plus poli de laisser les autres s'occuper d'elle-même.
b) Gracia avait l'habitude d'une famille nombreuse où chacun s'occupait d'elle. L'apparente indifférence de chacun à son égard est difficile à supporter.
c) Gracia ne comprend pas pourquoi elle a été changée de groupe.
d) Gracia avait des difficultés à comprendre les consignes des éducatrices.

11. Il faut traduire!

Madame Dara, veuve d'origine laotienne, et sa fille Dokmay, qui étudie depuis trois ans à l'Université Laval, rencontrent une intervenante du Centre des Services sociaux. Le fils de madame Dara, Sanouk, a été référé au Centre à la suite de plaintes de voisins qui ont fait venir les policiers : Sanouk était devenu violent avec sa mère et réveillait les voisins.

Une première entrevue, seule avec Sanouk, a conduit l'intervenante à constater que celui-ci ressentait énormément la discipline imposée par sa mère : il devait être rentré à 9h00, ne pouvait pas prendre un emploi de fin de semaine, devait porter des vêtements qu'il détestait, et sa mère s'opposait à ce qu'il rencontre sa petite amie qui n'était pas d'origine laotienne. À l'école secondaire où il allait, il sentait bien que ses autres copains ne subissaient pas de telles contraintes. Avec les années, il ne supporta plus une telle autorité.

Lors de l'entrevue avec les deux femmes, l'intervenante, après avoir demandé à la jeune fille de traduire les plaintes formulées par la mère, déclara à celle-ci que si son fils était devenu menaçant, c'était parce qu'il se sentait trop brimé par sa mère, qu'elle était trop sévère avec lui. Dokmay, gênée, hésita, puis refusa de traduire. L'intervenante insista en reformulant sa phrase d'une autre façon mais la traductrice lui répondit qu'elle ne pouvait pas traduire cela. Décontenancée, l'intervenante décida de se passer de l'interprète et essaya de faire comprendre à la mère, par gestes, ce qu'elle souhaitait lui expliquer. Visiblement fâchées, les deux femmes se levèrent et quittèrent le bureau.

Comment expliqueriez-vous le refus de Dokmay de traduire les dernières paroles à Madame Dara?

a) Dokmay ne trouve pas les mots pour traduire cette phrase.
b) Dokmay pense que l'intervenante s'est trompée dans son évaluation de la situation.
c) Dokmay considère qu'il s'agit là d'un sujet qu'il vaudrait mieux aborder avec un homme.
d) Dokmay considère qu'il est impossible de remettre en question l'autorité familiale.

12.L'intermédiaire

Elaina Martinez est une jeune fille de 13 ans qui vient d'être référée à Madame Veilleux, une conseillère scolaire, après avoir été découverte faisant circuler de la drogue dans l'école. Madame Veilleux connaît Elaina, elle a auparavant eu d'autres problèmes avec la jeune fille. Comme elle a déjà essayé de lui parler à plusieurs reprises mais sans succès, elle décide cette fois de contacter ses parents.

Madame Martinez répond au téléphone Madame Veilleux lui explique qu'un concierge a vu Elaina vendre de la mairjuana et que, pour cette fois, elle ne sera pas arrêtée mais elle souhaite rencontrer les parents pour parler des difficultés d'Elaina et de ce qui doit être fait à son sujet. Elle demande aux parents une rencontre le plus tôt possible.

Madame Martinez semble très hésitante à choisir un moment pour la rencontre et, comme madame Veilleux insiste, elle s'excuse quelques minutes ... Alors monsieur Martinez prend le téléphone, demande immédiatement comment va sa fille et déclare à quel point il est désolé pour toute cette affaire. Elle lui répond qu'elle le comprend très bien et revient à la charge, pour un rendez-vous avec eux, mais monsieur Martinez s'excuse, expliquant combien ce sera difficile pour lui de la rencontrer, étant donné qu'il travaille toute la semaine... Après avoir insisté à plusieurs reprises, proposé une rencontre seulement avec madame Martinez et déclaré qu'une journée de travail manquée en valait peut-être la peine pour Elaina, monsieur Martinez accepte finalement une rencontre pour le lendemain après-midi.

Le lendemain, monsiueur et madame Martinez et leur beau-frère (le parrain d'Elaina) se présentent au burau. Madame Veilleux se omontre très ennuyée, argumentant qu'une troisième personne var rendre cette rencontre encore pous lourde et plus difficile. Ellee st convaincue que les Martinez agissent ainsi pour éviter de discuter du problème de délinquance dElaina.

Qu'est-ce qui pourrait aider madame Veilleux à mieux comprendre la situation?

a) Les Martinez ne veulent pas avoir affaire avec des personnes qui pourraient les mener en cour. Ils craignent donc cette rencontre avec madame Veilleux et essaient de l'éviter.
b) Monsieur et madame Martinez sont peu sensibles aux problèmes de leur fille et ne tiennent pas à s'en mêler.
c) Monsieur et madame Martinez sont très humiliés par cet événement et auraient préféré ne pas avoir à y être confrontés. Le parrain permettra à chacun de conserver un peu de sa dignité.
d) Monsieur et madame Martinez considèrent que le parrain parle mieux français et qu'il pourra les aider.

13. Une opération

Monsieur Borden, Canadien autochtone, avait du sang dans les urines. Le centre de santé de sa région l'adressa à un urologue dans un hôpital général. Le Dr Shannon l'examina, prit quelques radiographies, trouva des calculs dans son rein droit et décida de les faire enlever. Après s'être renseignée auprès de sa secrétaire et du service de chirurgie de l'hôpital, elle dit à M. Borden : «Je devrai vous opérer pour enlever vos calculs. Lundi prochain vous convient-il?» Il y eut une longue pause. M. Borden évita le regard du Dr Shannon. Il dit très lentement : «Mon père et ma mère vivent aux environs de Thunder Bay et ils sont allés dans le Nord poser des trappes. Je dois leur apporter quelques vêtements d'hiver! Ils ne reviendront pas avant Noël.»
Le Dr Shannon ne savait pas comment répondre.

Comment évalueriez-vous la situation?

a) M. Borden voulait parler de ses parents.
b) M. Borden voulait faire remettre l'opération à plus tard.
c) M. Borden parlait en fait pour ne rien dire.
d) M. Borden ne sait pas en quoi consiste une opération chirurgicale.

14.Thérésa modifie ses projets

Thérésa, une étudiante cubaine, travaille sur un projet avec d'autres étudiants québécois. On lui demande de donner ses suggestions sur le projet. Immédiatement après, Claude lève la main et dit qu'il n'est pas d'accord avec la proposition de Thérésa. Il explique les difficultés que sa proposition entraînerait, si elle était adoptée.
Après le travail, elle dit à Claude et à une autre étudiante qu'elle ne pourra pas les accompagner au cinéma comme prévu, qu'elle vient de se souvenir qu'elle doit passer à la librairie. Exprimant leurs regrets, les deux étudiants lui suggèrent de remettre la sortie au lendemain; elle leur dit qu'elle a déjà prévu autre chose. Les jours suivants, Thérésa devient de plus en plus distante avec Claude.

Comment expliqueriez-vous la situation?

a) Thérésa ne désirait pas aller au cinéma.
b) Thérésa n'était pas d'accord avec les arguments de Claude.
c) Thérésa est choquée de la façon de faire de Claude qui s'oppose si brutalement à son idée.
d) Thérésa avait oublié qu'elle devait passer à la librairie.s

GRILLE D'ÉVALUATION DE L'ATELIER

1. L'ENSEMBLE DE LA SESSION

1.1 Je suis satisfait ou satisfaite de cette session : (encercler le chiffre correspondant à votre choix)

1 2 3 4 5 6 7

(pas du tout) (tout à fait)

1.2 Pour moi cette atelier a été (cochez tous les adjectifs applicables) :

( ) instructif	( ) ennuyant	( ) motivant
( ) trop théorique	( ) frustrant	( ) utile
( ) une perte de temps	( ) facile	( ) bien animé
	( ) excitant	( ) plaisant
( ) emballant	( ) rassurant	( ) mal organisé

2. DÉROULEMENT

Répondre aux questions codées en encerclant le chiffre correspondant à votre choix.

4 - tout à fait d'accord
3 - d'accord
2 - en désaccord
1 - totalement en désaccord

2.1 Contenu et organisation de la session :

2.1.1. Les sujets traités durant cette session étaient pertinents.	4	3	2	1
2.1.2. Les explications données ont été claires et précises	4	3	2	1

2.2 Démarche :

2.2.1. J'ai aimé le mode d'animation adopté.	4	3	2	1
2.2.2. Les activités en sous-groupes étaient appropriées.	4	3	2	1
2.2.3. Le matériel utilisé était adéquat.	4	3	2	1
2.2.4. Le temps consacré à la session a permis l' atteinte des trois objectifs visés	4	3	2	1
2.2.5 Le nombre de participants favorisait notre participation	4	3	2	1

3 PARTICIPATION :

3.1. J'ai participé pleinement à cette session.	4	3	2	1

4. FORMATION :

4.1 Indiquez par ordre d'importance,ce qui a été le plus utile au cours de la formation (de 1 à 5, 1 étant le plus important):

a) [ ] les discussions
b) [ ] les activités
c) [ ] les exposés
d) [ ] l'animatrice
e) [ ] les incidents critiques (cas concrets)

4.2 Dans quelle mesure, considérez-vous que cette formation est utile à l'exercice de vos fonctions?

1 2 3 4 5 6 7

pas du tout ----------tout à fait

4.3 Autres commentaires (ex: suggestions de contenus, de modes de diffusion, d'outils, de type de regroupements, besoins particuliers , suite à donner etc.) ; au verso si nécessaire.